



UNIVERSIDAD DE LA RIOJA

TRABAJO FIN DE ESTUDIOS

Título

La precariedad laboral de los jóvenes españoles.

Autor/es

IRATXE TERCILLA IGLESIAS

Director/es

SERGIO ANDRÉS CABELLO

Facultad

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Titulación

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

Departamento

CIENCIAS HUMANAS

Curso académico

2018-19



La precariedad laboral de los jóvenes españoles. , de IRATXE TERCILLA
IGLESIAS

(publicada por la Universidad de La Rioja) se difunde bajo una Licencia Creative
Commons Reconocimiento-NoComercial-SinObraDerivada 3.0 Unported.
Permisos que vayan más allá de lo cubierto por esta licencia pueden solicitarse a los
titulares del copyright.



Trabajo fin de grado.

La precariedad laboral en los jóvenes españoles.

Job precariousness in young Spaniards.

Autora

Iratxe Tercilla Iglesias

Tutor

Sergio Andrés Cabello.

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos.

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.

Año Académico 2018-2019

RESUMEN

En España la inseguridad en el trabajo ha sido una constante. Sin embargo, es en el año 2008 con el inicio de la crisis económico-financiera cuando se presta mayor atención a la precariedad laboral y comienzan a realizarse numerosos estudios sobre las condiciones del empleo, tanto a nivel nacional como europeo. Hoy en día la precariedad laboral es un tema de máxima actualidad, ya que las condiciones del mercado de trabajo español cada vez se ven más deterioradas y afectan a toda la población, pero especialmente al colectivo de los jóvenes, es por esto que el presente trabajo se centra en analizar. En primer lugar, el deterioro que han sufrido los jóvenes en sus condiciones de trabajo desde el año 2008 hasta la actualidad (aumento de la temporalidad, reducción de los salarios, sobrecualificación, exclusión social). En segundo lugar, como la precariedad ha modificado las trayectorias laborales y biográficas de los jóvenes. En tercer lugar, las consecuencias de la precariedad y sus efectos en la salud. Y por último, las posibles soluciones para poner fin a la precariedad.

Palabras clave: mercado de trabajo, precariedad laboral, desempleo juvenil, trayectorias laborales y biográficas, crisis, flexibilidad, jóvenes, temporalidad, trabajo.

ABSTRACT

In Spain, insecurity at work has been a constant. However, It is in 2008 with the beginning of the economic-financial crisis when more attention is paid to job insecurity and numerous studies are beginning to be carried out on the employment conditions, both at national and European level. Today precarious work is a topical issue, as the conditions of the Spanish labor market are increasingly deteriorated and affect all the people, but especially the group of young people that is why this present work focuses on analyzing. At first, the deterioration suffered by young people in their working conditions since 2008 to the present (increase of temporary employment, reduction of wages, overqualification, social exclusion). Second, as precariousness has changed the work and the biographical trajectories of young people. Third, the consequences of precariousness and its effects on health. And finally, the possible solutions to end the precariousness.

Keywords: labour market, precarious work, youth unemployment, labor and biographical trajectories, crisis, flexibility, young people, temporality, work.

ÍNDICE.

1. INTRODUCCIÓN	1
2. DESCRIPCIÓN DE LA METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	3
3. EVOLUCIÓN DEL CONCEPTO DE TRABAJO	4
4. CONCEPTO DE PRECARIO Y SUS CARACTERÍSTICAS	7
5. ¿QUÉ HA DADO LUGAR A LA PRECARIEDAD LABORAL?	11
6. ¿QUIÉNES FORMAN PARTE DEL PRECARIADO?	13
7. ESCENARIO DE CRISIS: REFORMA LABORAL DE 2012	14
7.1. VALORACIÓN DE LA REFORMA LABORAL.....	16
8. JÓVENES Y PRECARIEDAD LABORAL.....	18
8.1. TRAYECTORIAS LABORALES DE LOS JÓVENES EN ESPAÑA.....	18
9. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN LABORAL DE LOS JÓVENES EN ESPAÑA.....	21
10. CONSECUENCIAS DE LA PRECARIEDAD LABORAL DE LOS JÓVENES	33
11. EFECTOS DE LA PRECARIEDAD EN LA SALUD DE LOS JÓVENES	35
12. PROPUESTAS PARA REDUCIR LA PRECARIEDAD LABORAL.....	36
CONCLUSIONES	38
BIBLIOGRAFÍA.....	40

1. INTRODUCCIÓN

En el presente trabajo, vamos a tratar la precarización y más concretamente la precarización en el colectivo de los jóvenes, ya que es un tema de máxima actualidad y cuya repercusión en la sociedad nos afecta a todos. Hoy en día, podemos ver como casi todas las personas intentan desarrollarse académicamente para después tratar de conseguir un empleo digno, que les permita cierta seguridad, tranquilidad, es decir poder independizarse y formar una familia. Sin embargo, desde el inicio de la crisis económica en España, el concepto de trabajo ha variado, dando lugar a cambios significativos que son importantes estudiar para comprender las deficiencias que existen en el mercado laboral y que afectan especialmente a los jóvenes.

La norma de empleo estable ha pasado a un segundo plano, para imponerse un nuevo modelo de empleo basado en la inseguridad, en la precariedad. Consecuencia de esto es que las condiciones de trabajo se ven modificadas: aumento de la contratación temporal, reducción de los salarios, aumento del nivel de formación, retraso de la emancipación, es por todo esto que muchos jóvenes cada vez están más cerca de la exclusión social y con una necesidad de mayor apoyo económico por parte de sus familias. Sin embargo, no todas las familias cuentan con recursos o capacidad de ahorro, por ello la población joven cada vez sufre más presión, que en definitiva esto se traduce en un aumento del estrés que acaba derivando en enfermedades y trastornos mentales.

Es por todo lo anterior, que para poder llevar a cabo dicho trabajo es necesario diferenciar una serie de objetivos: un objetivo general y otros más específicos.

El objetivo general de este trabajo es el siguiente: conocer la situación laboral de los jóvenes en España y los objetivos específicos son los siguientes: en primer lugar, definir las causas que han dado lugar a que se produzca la precariedad laboral en los jóvenes españoles. En segundo lugar, concretar el rango de edad de los jóvenes que se encuentran más afectados por la precariedad. En tercer lugar, determinar si la precariedad en los jóvenes se da por igual con independencia del género. En cuarto lugar, conocer las consecuencias de la precariedad juvenil. En quinto lugar, conocer los efectos de la precariedad en la salud de los jóvenes. Por último, identificar algunas soluciones para la precariedad laboral.

A continuación, podemos decir que una de las razones por las que se elabora este trabajo es para que las personas puedan conocer la realidad social a la que se enfrentan los jóvenes

en su día a día. La precariedad laboral les ha afectado y ha hecho que su situación laboral no sea la más idónea en España por la cantidad de barreras con las que se encuentran. Sin embargo, a esta situación no se le está dando la suficiente importancia, lo que está provocando que muchos jóvenes tengan que emigrar a otros países para poder buscar un futuro mejor.

En la actualidad, la precariedad es un tema cada vez más cercano para toda la población, ya que afecta a los jóvenes, pero de manera indirecta también se ve implicada toda la población española.

2. DESCRIPCIÓN DE LA METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.

En este apartado del trabajo se explicarán los aspectos metodológicos y el diseño de la investigación para obtener el objeto de estudio. Para ello utilizaremos el análisis de fuentes secundarias, es decir, recurriremos a bases de datos o a fuentes bibliográficas para conseguir información que otros autores ya han tratado anteriormente sobre dicho tema objeto de estudio. Por ejemplo: Dialnet, Google Académico.

Por otro lado, los datos estadísticos serán obtenidos a través de publicaciones que hayan realizado algunas entidades oficiales de Europa y España como el Instituto Nacional de Juventud (INJUVE), el Instituto Nacional de Estadística (INE), la Encuesta de Población Activa (EPA).

3. EVOLUCIÓN DEL CONCEPTO DE TRABAJO

Conocer el concepto de trabajo es importante para poder comprender a las sociedades contemporáneas y más concretamente, las relaciones laborales. El trabajo como relación social ocupa una posición central en nuestras sociedades, lo que ha llevado a que muchos autores lo consideren como algo antropológicamente propio de la naturaleza humana.

Desde el punto de vista sociológico, podemos decir que el trabajo ha ido variando a través del tiempo, lo que significa que varió su valoración por parte de las diversas culturas, varió su conceptualización, pero también variaron las diversas formas sociales que éste ha ido adquiriendo.

En las “sociedades primitivas” el trabajo se definía a partir de aspectos ligados con la subsistencia, es decir, el tiempo del trabajo era aquel dedicado a la reproducción de la fuerza física del trabajo (provisión de alimentos). Además, otros rasgos del trabajo eran el carácter personal en su desempeño (aunque se desarrollará en un entorno social) y una motivación no económica, sino más bien una obligación social (Neffa, 1999).

En la Grecia Clásica, el término trabajo representaba para los griegos tareas degradantes y de poco aprecio (Arendt, 2014, p. 181), ya que para los filósofos griegos, Platón y Aristóteles, el trabajo era una actividad física, que se reducía al esfuerzo que debían de hacer las personas para conseguir el sustento y satisfacer sus necesidades vitales. El motivo por el que consideraban el trabajo como algo degradante es porque para ellos todo lo cambiante se percibe como algo negativo, mientras que todo lo duradero tiene una connotación positiva, de ahí que la filosofía o el pensamiento tengan un mayor reconocimiento y prestigio.

En la Antigüedad y durante la Edad Media se produce la dicotomía entre tiempo de trabajo y tiempo de ocio (Naredo, 2001). En la Antigüedad, el trabajo se relacionó más con aquellas actividades que se despreciaban, dependientes de otros y generalmente que se realizaban de manera forzada por la necesidad de sus contrapartidas monetarias o utilitarias. Después, en la Edad Media, coincidiendo con el predominio del cristianismo como religión dominante en Occidente, vuelve a tomar fuerza la idea aristotélica de rechazo al trabajo manual, es decir, la visión del trabajo vino marcada por la restricción de su obligación, la cual dejaba fuera cualquier actividad que se desarrollase por el gusto de hacerse (Le Goff, 1984, citado por Valverde, 2017).

Con la llegada de la revolución industrial, el carácter urbano e industrial gana terreno a lo rural, favoreciendo así la industrialización y la producción en masa, el crecimiento de la demanda, el nacimiento de los primeros centros fabriles, así como el desarrollo de los transportes y de las técnicas de producción, es por esto que la actividad laboral se limitó entonces al terreno de la producción industrial y a la generación de excedente (Köhler y Artiles, 2007). Es en esta época en la que se desarrolla el trabajo industrial bajo la modalidad de trabajo asalariado, es decir surge el trabajo que no se realiza por placer para satisfacer una necesidad personal, sino que se realiza como medio para hacer un intercambio, para obtener un ingreso salarial mediante el contrato de trabajo, el cual permite que el producto pueda ser expropiado a la persona que lo crea. No obstante, desde hace no mucho tiempo el trabajo ha vuelto a ser concebido por los sociólogos, antropólogos como la actividad por la cual los seres humanos se descubren, toman conciencia y se construyen a sí mismos, y establecen relaciones con los demás. En resumen, en las sociedades modernas el trabajo sirve para la integración social, la construcción de la identidad y la realización personal.

En definitiva, por empleo entendemos una modalidad de trabajo desarrollada en el marco de una relación contractual de intercambio mercantil, de naturaleza jurídica, establecida, pública y voluntariamente entre la persona contratada y la persona/organización contratante (Ribas, 2003, citado por Köhler y Artiles, 2007), cualquier otra actividad remunerada fuera de esta norma figura como subempleo o empleo atípico, más conocido como empleo precario. La relación de empleo estándar se desarrolló por medio de la legislación y de la negociación colectiva aportando regularidad y estabilidad en las relaciones laborales, ya que se encargaba de fijar derechos y obligaciones, protegiendo a los trabajadores de la arbitrariedad empresarial y dando lugar a una estabilidad social que serviría de apoyo al crecimiento económico.

Entre 1950 y 1980 el modelo de empleo que se caracterizaba en la Unión Europea era el de pleno empleo estable, asalariado, a tiempo completo y con garantías sociales, es decir, era un modelo que había adquirido la categoría de norma social (Castel, 1995, citado por Miguélez, 2009), ya que otorgaba derechos sociales a la ciudadanía y seguridad a los trabajadores, era la base del estado de bienestar. Una vez implantado este modelo la población asalariada llegó a tener el convencimiento de que todos tenían derecho a ocupar este tipo de empleo y que en un futuro solo iba a ver mejoras tanto individuales como colectivas. Sin embargo, entre 1980 y 1995 en la Unión Europea este modelo de empleo

desaparece para dar paso a otro bien distinto. El cambio de un modelo de empleo a otro tiene que ver con la globalización y el cambio en las relaciones sociales en los países de la Unión Europea, que han dado lugar a otros modelos de empleo que mantienen altas tasas de paro, inseguridad y deterioro de las garantías sociales. Este modelo de empleo afecta sobre todo a los nuevos asalariados, ya que muchos jóvenes están descontentos con el empleo que puedan conseguir porque en comparación con el de sus padres, su empleo es peor que el que tienen o tuvieron éstos.

Este nuevo modelo de empleo europeo está estrechamente ligado a la crisis y la transformación del modelo económico anterior. Las nuevas exigencias de competitividad e innovación tecnológica han provocado que las empresas tengan que recurrir a la flexibilidad en todos sus factores productivos, incluyendo la fuerza del trabajo, lo que ha provocado la ruptura con el modelo de seguridad en el empleo, es decir, la norma social. La actual crisis del empleo se caracteriza por la dificultad de encontrar un empleo y también por la dificultad de encontrar un empleo de calidad, es decir, seguro y con ciertas garantías. Una crisis con alta tasa de desempleo estabilizada permite a las empresas mantener los salarios bajos y les legitima para que puedan aplicar la flexibilidad, mientras que para los trabajadores este hecho se traduce en una mayor posibilidad de acabar en el paro, con peores horarios, trabajos más duros y peor pagados. Asimismo, la flexibilidad también es una mala noticia para los sindicatos porque los trabajadores son menos proclives a sindicarse. En resumen, podemos ver como la inestabilidad en el empleo amenaza la tradicional cohesión social, ya que algunos colectivos carecen de las garantías de bienestar mínimo que ofrecía el antiguo modelo anterior a la crisis, así como a una crisis del orden social porque muchas personas pueden negarse a aceptar unas reglas de juego que no les son favorables, es por esto que muchos desconfían del sistema.

En marzo del año 2000, los presidentes de los países de la Unión Europea se reunieron en Lisboa para plantear una estrategia de desarrollo y crecimiento, conocida como la Estrategia de Lisboa. La Estrategia contaba con un objetivo clave, ya que unía el crecimiento económico y la cohesión social, todo esto basado en la sostenibilidad y en la necesidad de generar empleo. Sin embargo, este objetivo comenzó a desdibujarse a medida que los líderes económicos y empresariales se centraban más en conseguir una economía competitiva y dinámica, ya que para ellos la cohesión social y el compromiso por el empleo dependen de la coyuntura económica, es decir pasan a un segundo plano, es por esto que la pobreza y la exclusión social van en aumento (De Castro Sanz, 2013).

4. CONCEPTO DE PRECARIO Y SUS CARACTERÍSTICAS

En primer lugar, es necesario explicar el término que va a ser objeto de estudio en el presente trabajo para poder tener diferentes enfoques sobre el mismo y compararlos.

La definición de precario que aporta la Organización Internacional del Trabajo (1998) es la siguiente¹:

“el empleo precario es una relación laboral donde falta la seguridad de empleo, uno de los elementos principales del contrato de trabajo. Este término comprende el contrato temporal y el contrato a tiempo fijo, trabajo a domicilio y la subcontratación”

Asimismo, la definición que aporta el economista Guy Standing, el cual ha sido uno de los autores que más ha investigado en los últimos años sobre el trabajo precario y el “precariado” es la siguiente:

“Conjunto de trabajadores que no disfrutaban de ese conjunto de seguridades que los partidos socialdemócratas o laboristas y los sindicatos pretendían imponer tras la Segunda Guerra Mundial como programa de ciudadanía industrial para la clase obrera y el proletariado” (Standing, 2013, p. 30)

Para Standing (2013), el reconocimiento del precariado se basa en ver la distancia que toman los trabajadores con las condiciones de seguridad que la industrialización daba a sus trabajadores, es decir, al proletariado. El autor establece siete aspectos claves de la seguridad laboral en la ciudadanía industrial para que en el caso de que se incumpliesen alguno de ellos significase directamente que dicho trabajador era precario.

- Seguridad del mercado laboral, compromiso estatal por el pleno empleo y salarios dignos.
- Seguridad en el empleo, generando marcos reguladores para la contratación y el despido.
- Seguridad en el puesto de trabajo, dando facilidades para la promoción dentro del empleo.
- Seguridad en el trabajo, protección del trabajador frente a los horarios, riesgos, compensaciones

¹ OIT (1998), “La medición del subempleo”. Informe I. Decimosexta Conferencia Internacional de estadísticos del Trabajo. OIT, Ginebra.

- Seguridad en la reproducción de las habilidades, proporcionando formación y espacios para el uso de competencias propias.
- Seguridad en los ingresos, sueldo estable y adecuado.
- Seguridad en la representación; derecho a organizar sindicatos independientes, participar en ellos, y el derecho a la huelga. (Standing, 2013, p. 31).

A través de dicha definición podemos ver como el término precario se asocia a la experiencia de la pobreza, de la carencia de recursos propios, a la dependencia, a la falta de autosuficiencia y a la inseguridad de quien debe pedir ayuda a otras personas para poder mantenerse a sí mismo. Es por esto, que hace referencia a un grupo de trabajadores asalariados más o menos numeroso que experimenta condiciones de pobreza o inseguridad con respecto a su subsistencia, es decir, a “una nueva clase social en formación” o a un estrato social que ha empezado a tener lugar en los últimos años en las sociedades capitalistas como consecuencia del aumento de la desregularización de los regímenes laborales y el trabajo flexible. Asimismo, algunos autores sostienen la idea de que esta nueva clase social emergente se debe a dos procesos revolucionarios: la globalización económica y el neoliberalismo. Por ejemplo, Standing considera que la competencia global ha tenido diversos efectos: en primer lugar, el debilitamiento del factor trabajo. En segundo lugar, la adopción de diferentes formas de trabajo flexible por parte de algunas organizaciones para poder seguir compitiendo con otras empresas que tienen costes más bajos, como es el caso de China. Por último, la introducción de políticas de desprotección social y flexibilización del mercado laboral (Cuevas, 2015, citado por Almón Pazos, 2017).

Standing (2013) también explica que las viejas clases siguen existiendo en la mayoría de partes del mundo, pero en la actualidad, se pueden distinguir algunos grupos sociales:

- La élite: pocas personas muy ricas que dominan el mundo con su dinero.
- Los altos directivos o ejecutivos: personas con un empleo estable a tiempo completo que están satisfechos con su nivel de vida y que normalmente se encuentran en grandes empresas, agencias gubernamentales y funcionarios de la Administración Pública.

- Los profitécnicos: grupo de personas que poseen un empleo que les proporciona unos ingresos suficientes, como en el caso de trabajadores autónomos.
- El núcleo: personas que se corresponden a la clase obrera y cuyos empleos les dan unos ingresos menores que a los profitécnicos.
- El precariado: gran número de personas desempleadas o con empleos eventuales que cada vez es mayor. Jóvenes, mujeres, inmigrantes son los colectivos más afectados.

Hay que destacar que Standing no define de forma muy profunda a ninguno de estos grupos sociales, sino que simplemente se limita a diferenciar al precariado del resto de la estructura de clases, sobre todo de la clase obrera tradicional en varias dimensiones:

- Relaciones distintivas de producción: el precariado carece de alguna de las formas de seguridad laboral que se desarrollaron a partir de los pactos de postguerra: seguridad del mercado de trabajo (oportunidades adecuadas de generación de ingreso), seguridad en el empleo (protección contra el despido), seguridad laboral (protección contra accidentes y enfermedades en el trabajo), seguridad en la reproducción de habilidades (oportunidad de adquirir habilidades a través del aprendizaje), seguridad de los ingresos (ingresos estables).
- Relaciones distintivas de distribución: durante el siglo XX, la tendencia ha sido alejarse de los salarios monetarios, aumentando los ingresos sociales que provienen de la empresa y los beneficios estatales algo a lo que el precariado no tiene acceso.
- Relaciones distintivas con el Estado: el Estado considera al precariado como un elemento necesario. Sin embargo, considera que debe ser criticado, sancionado, no como un objeto de protección social.

Además a todos estos rasgos distintivos hay que sumarles otros como:

- Falta de identidad ocupacional: la falta de identidad es una fuente de frustraciones, ansiedades para el precariado. La inseguridad ligada a los puestos de trabajo y su futuro incierto hace que para esta nueva clase social el sentimiento de pertenencia a una comunidad ocupacional sea más complicado de desarrollar.
- Falta de control sobre el tiempo: el precariado está sometido a una gran cantidad de trabajo no remunerado, ya que con la terciarización se han producido muchos

contratos de cero horas en los que no existe un horario específico de trabajo y por tanto le obliga a tener que estar disponible en todo momento y no poder planificar su vida.

- Alejamiento del mundo laboral: la entrada al mundo laboral se produce de manera intermitente.
- Baja movilidad social: a diferencia de la clase obrera tradicional el precariado tiene una baja tasa de movilidad social.
- Sobrecualificación: el precariado suele estar sobrecualificado para los trabajos en los que presta sus servicios
- Incertidumbre: el precariado ha visto reducidos sus derechos por lo que los riesgos que puedan surgirle en el trabajo no son cubiertos ni por la seguridad social ni por otras redes de cobertura de riesgos.

En definitiva, una vez ya explicado el concepto de “precariado” y sus características podemos decir que es una situación que en España cada vez sufren más personas y que se centra en los grupos de edad más vulnerables como son: las mujeres, las personas mayores y los jóvenes.

5. ¿QUÉ HA DADO LUGAR A LA PRECARIEDAD LABORAL?

Hay que decir que la precariedad en el mercado de trabajo se debe a la transformación que ha sufrido el modelo de regulación económica del capitalismo, caracterizado por el empleo estable, hasta lo que sociológicamente se conoce como “anomia posfordista”, término que se utiliza para hacer referencia a los procesos de reestructuración flexible del trabajo y con él, de las relaciones laborales.

En primer lugar, el mercado de trabajo se encuentra “dualizado”, esto explica porque se aplican medidas de flexibilidad, como el empleo temporal. En esta estructura de mercado “dualizado”, la posición más débil la tienen los trabajadores precarios, ya que son más vulnerables en los ciclos económicos y ocupan una posición débil en la relación laboral, esto significa que están más próximos al riesgo de pobreza y exclusión social (Prieto, 1989; Recio, 1991; Bilbao, 1993; Alós, 2008; Miguélez, 2004; Miguélez y Prieto, 2008, citados por García, 2013).

En segundo lugar, tal y como apuntan otras tesis la temporalidad también puede deberse a la estructura sectorial del mercado de trabajo español, en el que las actividades agrarias y terciarias están marcadas por un volumen de empleo temporal como consecuencia de la estacionalidad. Asimismo, la temporalidad también puede deberse a la entrada masiva de todas las personas pertenecientes a la generación del baby boom, ya que esta entrada masiva supuso un exceso de oferta difícilmente asimilable para el tejido empresarial (Polavieja, 2004, p.14).

En tercer lugar, hay que decir que la temporalidad en España también se debe a las reformas que se han hecho en los diferentes cuerpos normativos, ya que con la llegada de la crisis se ha producido un abaratamiento del despido y se han extendido el uso de las formas atípicas de empleo.

Por último, y no menos importante hay que comentar como en los años 80 el resurgir neoclásico de la economía restablecería de nuevo la idea de que es necesario dejar operar libremente a las fuerzas del mercado, eliminando las rigideces del escenario fordista, es decir, se aplica lo que Boyer (1986, citado por García, 2013), denominaría en su estudio la “flexibilidad defensiva”. Este tipo de flexibilidad reacciona ante situaciones de crisis transitoria ajustando los salarios, mientras que ante crisis estructurales apuesta por la necesidad de regresar a los mecanismos de mercado y a un liberalismo económico que permita segmentar progresivamente el mercado de trabajo. La versión opuesta es la

“flexibilidad ofensiva”, aquella que ante una crisis decide optar por la modernización de los sistemas productivos y la formación del trabajador para mejorar la competitividad del sistema, apostando por lo que Castells (1997, citado por García, 2013) denominaría “vías altas” de desarrollo social. En resumen, la temporalidad en el mercado de trabajo español responde a un tipo de estrategia defensiva que evita la necesidad de adecuar la fuerza del trabajo a la coyuntura productiva.

6. ¿QUIÉNES FORMAN PARTE DEL PRECARIADO?

Cuando Standing se plantea dicha pregunta su respuesta evidencia una realidad: “como respuesta posible, es que, de hecho, todo el mundo” (Standing, 2011, p.105). Del mismo modo, Bourdieu (1999, citado por De la Fuente y Villamarín, 2017) afirma lo mismo cuando anuncia que “la precariedad está en todas partes”, es por esto que si concretamos más la respuesta de Standing engloba al precariado en dos categorías según el género y la edad.

Según el sexo podemos ver como la mujer respecto al hombre, es potencialmente más precaria, ya que es la que ocupa principalmente los puestos de trabajo más flexibles, esto se debe a la implantación de políticas para la conciliación familiar, siendo este el principal impulso para destinar a la mayoría de las mujeres a tiempo parcial, lo que conlleva menos horas trabajadas y sueldos más bajos que dan lugar a la necesidad de pluriempleo. Mientras, que según la edad, son los jóvenes- postgraduados, becarios o sin titulación y los mayores los que asumen un mayor riesgo. Por otro lado, también podemos incluir a la inmigración. En la actualidad las personas migrantes, provienen de todas partes y van a lugares muy variados.

En conclusión, el precariado engloba a una serie de agentes sociales con dificultades para el entendimiento y que generan tensiones y conflictos dentro de esta supuesta clase social emergente (De la Fuente, Villamarín y Zarza, 2017, p.39).

7. ESCENARIO DE CRISIS: REFORMA LABORAL DE 2012

España en el año 2008 vivió la crisis económica más intensa desde el inicio de la democracia. Como dicen los autores Jimeno y Santos (2014, citados por Conde Ruiz y García, 2019) la crisis en España ha sido más intensa y duradera que en otros países por los desequilibrios acumulados en el período anterior a la crisis.

La composición de la actividad económica cada vez estaba más enfocada hacia el mercado de la construcción, el sector inmobiliario y otros sectores no comerciales.

El sistema bancario fue capaz de satisfacer el enorme aumento en la demanda de crédito que surgía de los hogares y las empresas, en un contexto de tipos de interés reales muy bajos

Utilización de recursos externos de financiación que originaron un aumento en los pasivos con respecto al resto del mundo.

Por todo lo expuesto anteriormente, el mercado de trabajo ha sufrido variaciones que han hecho necesario la creación de una Reforma Laboral para tratar de mejorar las condiciones laborales a las que se vienen enfrentando los distintos trabajadores como: bajos salarios, contratos temporales, inestabilidad en el empleo, dando lugar a una reforma del Estatuto de los Trabajadores y el funcionamiento de las Relaciones Laborales en España.

El RD 3/2012 de 10 de Febrero, de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado Laboral en su preámbulo afirma que su objetivo es lograr la “flexiseguridad”, es decir, pretende que las relaciones laborales sean flexibles, pero que a su vez los trabajadores tengan contratos estables y se encuentren protegidos por las políticas activas y pasivas de empleo. La Reforma consta de cuatro ejes fundamentales de actuación.

El eje 1. Medidas para favorecer la empleabilidad de los trabajadores

Empresas de trabajo temporal: se introducen medidas que permiten que las empresas de trabajo temporal que así lo desean puedan funcionar como agencias de colocación, siempre que se ajusten a la normativa propia y garanticen la gratuidad por el servicio a los trabajadores.

Formación profesional: se implanta la formación dirigida a la adaptación del puesto de trabajo como derecho básico a la formación del trabajador que corre a cargo de la

empresa. Asimismo, se le otorga a cada trabajador con una antigüedad de al menos un año en la empresa el derecho a un permiso retribuido de 20 horas anuales de formación.

Contrato para la formación y el aprendizaje: se modifica la duración del contrato para la formación, siendo la mínima no inferior a seis meses y la máxima superior a tres años. Asimismo, se extiende la posibilidad de contratación bajo este modelo a trabajadores en edades comprendidas entre los 25 y 30 años.

El eje 2. Medidas para fomentar la contratación indefinida y otras para favorecer la creación del empleo.

Contrato indefinido de apoyo a emprendedores: para las empresas que cuenten con menos de cincuenta trabajadores se da la posibilidad de crear un nuevo contrato indefinido a jornada completa que introduce incentivos fiscales para los empleadores.

Contrato a tiempo parcial: se pueden realizar horas extraordinarias bajo esta modalidad, aunque con limitaciones.

Teletrabajo: lo que se denomina actualmente trabajo a distancia, de modo que los trabajadores que lo lleven a cabo tienen los mismos derechos que el resto.

Bonificaciones por conversión de contratos temporales en indefinidos: para empresas que cuenten con menos de cincuenta trabajadores se aplican incentivos fiscales a aquellos que transformen contratos de prácticas o de sustitución en contratos indefinidos.

El eje 3. Medidas para favorecer la flexibilidad interna de las empresas como alternativa a la destrucción de empleo.

Modificación sustancial de las condiciones de trabajo: se permite la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, incluyendo aspectos relativos a las horas trabajadas y cuantía salarial, si existen razones económicas, técnicas y organizativas que lo justifiquen. El empresario tiene que notificarlo con quince días de antelación y en el caso de que los trabajadores no lo acepten se resolverá el contrato mediante una indemnización de veinte días por año trabajado.

Descuelgues de las condiciones pactadas en convenio: las empresas pueden tomar la decisión de no aplicar las condiciones pactadas en convenio de sector o de empresa.

Negociación colectiva: Por un lado, se da prioridad a aplicar las condiciones de trabajo establecidas en un convenio de empresa con respecto a las de un convenio de ámbito

superior, en materias como el salario base y los complementos salariales, la compensación de horas extraordinarias, el horario y la distribución del tiempo de trabajo y las medidas para favorecer la conciliación familiar y laboral. Por otro lado, se establece que en el caso de que la vigencia de un convenio finalice y no se renueve, si una de las partes lo denuncia, transcurridos dos años las condiciones del convenio pierden efecto y se aplica lo que marque el convenio de ámbito superior.

Se elimina la autorización para la suspensión del contrato: a partir de la Reforma Laboral el empresario solo tiene que notificar su decisión de suspender el contrato de trabajo a los trabajadores y a la Autoridad Laboral, sin necesidad de que esta última le dé su aprobación.

El eje 4. Medidas para favorecer la eficiencia del mercado de trabajo y reducir la dualidad laboral.

Nuevo régimen de despidos colectivos: Por un lado, a partir de la Reforma Laboral no es necesaria la autorización de la Autoridad Laboral. Por otro lado, se ha dado una relajación, ya que se puede justificar el despido colectivo alegando causas económicas, técnicas, organizativas o productivas.

Salarios de tramitación para los despidos individuales: En los despidos individuales que se consideren improcedentes la empresa puede optar por la readmisión del trabajador o por una indemnización equivalente a treinta y tres días por año trabajador (máximo 24 mensualidades), en cuyo caso el trabajador no tiene derecho a los salarios de tramitación (De la Rica Goiricelaya, 2014, p. 39).

7.1. VALORACIÓN DE LA REFORMA LABORAL.

Una vez implantada la reforma, podemos hacer un balance de cómo ha evolucionado el mercado laboral desde entonces. En primer lugar, se puede decir que la Reforma aunque era más permisiva a la hora de justificar los despidos por causas objetivas y redujo la indemnización improcedente de 45 a 33 días por año, también introdujo medidas de flexibilidad interna como los descuelgues de los convenios para reducir los salarios o las jornadas, frenando así posibles despidos, aunque a costa del deterioro de las condiciones de trabajo. Si bien es cierto que este hecho produjo que se redujese en los últimos años la tasa de paro, ya que tal y como indica el Instituto Nacional de Estadística la tasa de paro

en el año 2017 era de 16, 5% con respecto a la del año 2012 que era de 22,5%². Sin embargo, queda la duda de si realmente dicha Reforma ha conseguido reducir el paro o si realmente este descenso de la tasa de paro se debe a que en los últimos años el número de activos se ha visto reducido porque nuestra población tiende al envejecimiento y como bien sabemos la tasa de paro se trata de una proporción entre el número de desempleados y el de la población activa.

En segundo lugar, es importante destacar el problema de la economía para absorber a tantos desempleados, ya que si bien es cierto que la economía se ha modificado del sector de la construcción al sector del turismo. Sin embargo, este hecho no mejora las condiciones laborales, sino todo lo contrario, ya que el empleo que se genera no requiere de excesiva cualificación y ahora mismo en España existe un porcentaje de jóvenes muy cualificados, por lo que esto genera un número de desempleados de larga duración, ya que no encuentran trabajo en relación o con su formación.

Por último, decir que el número de ocupados si bien es cierto que ha aumentado en los últimos años, pero que en realidad este aumento no significa que el empleo que se está creando sea de calidad, ya que las tasa de temporalidad y el contrato a tiempo parcial van en aumento y si bien algunos medios o políticos dicen que este hecho se debe a que los propios trabajadores deciden optar por esta modalidad para conciliar la vida familiar y laboral, la realidad es que los trabajadores aceptan estos contratos porque no les ofrecen otros mejores.

²García Maroto (2018). Las cicatrices del empleo tras seis años de reforma laboral. *El independiente*.

Recuperado de: <https://www.elindependiente.com/economia/2018/02/10/las-cicatrices-del-empleo-tras-seis-anos-de-reforma-laboral/> (20-05-2019).

8. JÓVENES Y PRECARIEDAD LABORAL.

La crisis en España ha producido una serie de procesos que han dado lugar a la precarización de la vida y a la transformación de la estructura social provocando que muchos colectivos hayan entrado en riesgo de pobreza y exclusión social. Más concretamente el colectivo de los jóvenes³, ya que su situación en España siempre ha sido complicada porque incluso en los períodos de bonanza económica ellos ya contaban con dificultades para insertarse en el mercado de trabajo. En definitiva, la crisis ha dejado a buena parte de los jóvenes en una situación precaria, con una ruptura de sus trayectorias vitales y con un aplazamiento de sus proyectos de vida debido al nuevo entorno cambiante (Bauman, 2002, citado por Andrés Cabello y Ponce de León Romero, 2016, p.9).

8.1. TRAYECTORIAS LABORALES DE LOS JÓVENES EN ESPAÑA.

En el contexto español podemos ver como las trayectorias laborales de los jóvenes se han visto modificadas. En primer lugar, ha desaparecido la estabilidad y la previsibilidad con la que se daban los acontecimientos vitales. Ahora ciertas etapas se prolongan (la de los estudios, sucesivos contratos en prácticas y becas, así como la permanencia en casa de los padres) e incluso muchos movimientos se vuelven reversibles (dejar el trabajo y retomar los estudios o ir al paro e iniciar otra actividad) (European Group for Integrated Social Research, 2001; Du Bois-Reymond y López Blasco, 2004; Walther, 2006, Machado País, 2007, citados por López, 2018), esto da lugar a que los roles se solapen, es decir un estudiante trabajando, trabajadores estudiando, jóvenes independientes viviendo en casa de sus padres o jóvenes dependientes viviendo fuera de casa de sus padres.

En segundo lugar, la transición que realizan los jóvenes de sus estudios al empleo hoy en día ha variado tanto que a veces no es suficiente con un currículum extenso y formación

³“El tramo de edad al que le atribuimos la condición de joven, como ha insistido la sociología crítica (Bourdieu, 1990; Touraine, 1997; Martín Criado, 1998), es una convención social con unas fronteras difusas, tanto en su límite por abajo (¿a qué edad es considerado/a joven?) como por arriba (¿a qué edad se deja de ser joven?). Hay estudios que consideran que la juventud comienza con la mayoría de edad, a los 18 años, pero la gran parte de los estudios reconocen a la población joven a partir de los 15 o 16 años. Algunos estudios que consideran que la población joven llega hasta los 25 años, y otros la elevan hasta los 29 e incluso los 34 años. Por lo tanto, el tramo de edad socialmente construido como juventud es variable y responde a un constructo que cambia según la época y la sociedad de referencia” (López, 2012, p. 3)

específica, sino que se requieren de habilidades, capacidades, actitudes y competencias que se adecuen a las nuevas formas de organización del mercado laboral.

En tercer lugar, decir que las trayectorias laborales tradicionales que reconocían a ciertos colectivos ya no son el modelo a seguir porque las trayectorias cada vez son más individualizadas (Walther, 2006, citado por López, 2012), es decir, las trayectorias se viven como caminos personales e intransferibles.

Por todo lo anterior, los jóvenes que han finalizado su formación universitaria, solo han encontrado trabajos temporales y precarios, es decir, se mueven entre el empleo y los cuasi empleos. Asimismo, en esta situación también se pueden dar trabajos informales, es decir aquellos que se realizan en negro y en los sectores de la economía sumergida, así como otros regulados como son los contratos en prácticas, las becas, los contratos eventuales y los empleos voluntarios. En definitiva, los jóvenes en torno a los 30 años tendrían que haber cerrado la etapa de lo que se denomina empleo juvenil, es decir aquellos trabajos que mencionábamos anteriormente. Sin embargo, aunque sus condiciones de partida son similares (clase media y trabajadora, nivel de formación superior y edad en torno los 30 años), las trayectorias laborales no son iguales para todos los jóvenes. En la actualidad podemos diferenciar tres tipos de trayectorias laborales.

Flexibles: tienen cierta estabilidad, respecto al sector o profesión en la que trabajan, aunque sea a través de contratos de trabajo discontinuos. En estas trayectorias, se busca alejarse de la precariedad laboral y ascender su estatutos socioeconómico.

Precarias: personas que no tienen un empleo o que tienen pero de baja calidad, tratarán de buscarse la vida en el terreno de la inestabilidad, es decir, cambiar de empleos, pasar por períodos de desempleo, buscar trabajo en otro país, cambiar de profesión.

Precarizadas: la precariedad y la inestabilidad laboral son una constante en la vida de los jóvenes. Cuando se produce un estancamiento en dicha situación se corre el peligro de llegar a una situación de exclusión social, ya que se ven alejados de su actividad laboral y de sus proyecciones profesionales.

En resumen, las trayectorias laborales de los jóvenes en la actualidad han variado con respecto a las generaciones anteriores, ya que ahora tener un empleo no significa seguridad, sino que probablemente tengas que dar lo mejor de ti mismo para mantenerlo o muy probablemente dicho empleo finalizará y de nuevo habrá que comenzar la

búsqueda de otro nuevo. Asimismo, también es importante recalcar la idea de que cambiar de un empleo a otro para algunos jóvenes puede suponer nuevas oportunidades profesionales y de mayor calidad, ya que al haber pasado por muchos empleos pueden haber aprendido de todo en general y ser mucho más competentes en sus nuevos empleos.

9. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN LABORAL DE LOS JÓVENES EN ESPAÑA

A continuación, a través de los datos extraídos se tratará de presentar la evolución que ha sufrido el mercado laboral español para obtener una visión global de la situación que viven hoy en día muchos jóvenes españoles. El análisis se centrará sobre todo en los jóvenes comprendidos entre los 16 y 29 años ⁴.

Tabla 1. Total población joven de 16 a 29 años en España.

Total población joven	2008 T4	2009 T4	2010 T4	2011 T4	2012 T4	2013 T4	2014 T4	2015 T4	2016 T4	2017 T4	2018 T4	2019 T1
Ambos Sexos.	8.173,0	7.894,7	7.599,1	7.342,0	7077,9	6.822,3	6.663,8	6.552,4	64959	6.519,2	6.611,4	6.643,9
Hombres	4.185,3	4.018,1	3.865,2	3.723,0	3.581,2	3.447,3	3.368,2	3.315,1	3.292,7	3.308,8	3.360,7	3.379,7
Mujeres	3.987,7	3.866,6	3.733,8	3.618,9	3.496,8	3.374,9	3.295,6	3.237,4	3.203,2	3.210,4	3.250,7	3.264,2

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Población Activa. INE. (Unidad: Miles)

En la tabla 1, se presenta el total de la población joven en España de los 16 a los 29 años desde el 2008 hasta el 2019. Podemos decir que en líneas generales la población joven española ha ido disminuyendo a lo largo de estos años, este hecho puede deberse a que España es un país que sufre el envejecimiento de su población por los siguientes motivos: aumento de la esperanza de vida, disminución de la mortalidad, reducción de la natalidad y también debido a los flujos migratorios. La llegada de la crisis supuso que muchos jóvenes decidiesen marcharse fuera de su país para encontrar un empleo estable y de mayor calidad. Otro aspecto a destacar es que la población joven masculina y la femenina han comenzado a igualarse a partir del cuarto trimestre del año 2010.

Tabla 2. Evolución de los jóvenes activos de 16 a 29 años en España.

JÓVENES ACTIVOS	AMBOS SEXOS DE 16 A 24 AÑOS	HOMBRES DE 16 A 24 AÑOS	MUJERES DE 16 A 24 AÑOS
-----------------	--------------------------------	----------------------------	----------------------------

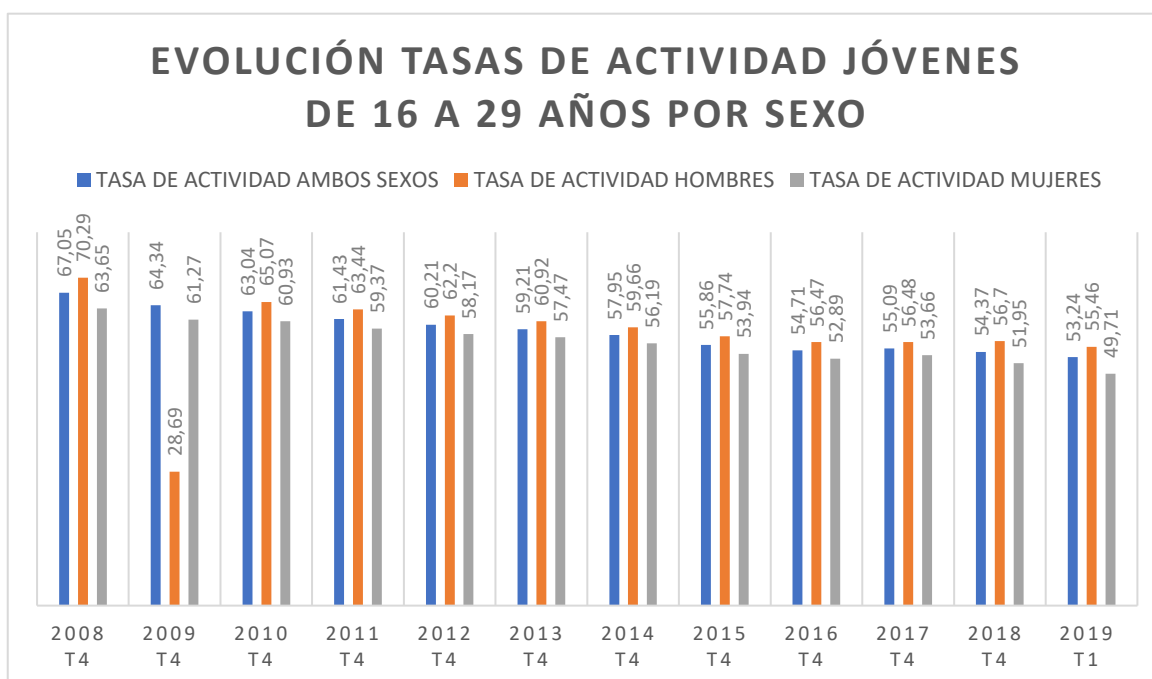
⁴ “Los datos estadísticos sobre trabajo y empleo normalmente suelen tomar como grupo de edad joven al que corresponde con las personas menores de 25 años. Sin embargo, en la actualidad se considera más oportuno trabajar con grupos de edad de hasta 29 años” (López, 2012, p. 3)

2008 T4	5.480,0	2.941,8	2.538,2
2009 T4	5.079,1	1.155,8	2.369,1
2010 T4	4.790,3	2.515,2	2.275,1
2011 T4	4.510,5	2.361,7	2.148,7
2012 T4	4.261,6	2.227,5	2.034,1
2013 T4	4.039,7	2.100,2	1.939,5
2014 T4	3.861,6	2.009,6	1.851,9
2015 T4	3.660,3	1.914,1	1.746,2
2016 T4	3.553,7	1.859,5	1.694,2
2017 T4	3.591,5	1.868,9	1.722,7
2018 T4	3.594,5	1.905,6	1.688,9
2019 T1	3.537,0	1.874,5	1.662,5

Fuente. Elaboración propia a partir de los datos obtenidos por la Encuesta de Población Activa. INE.
(Unidad:Miles)

La tabla 2 nos muestra como la población joven activa en el primer trimestre de 2019 era de 3.537.000, mientras que en el cuarto trimestre de 2008 era de 5.480.000, es por esto que las tasas de actividad se han visto reducidas.

Gráfico 1. Evolución tasas de actividad jóvenes de 16 a 29 años por sexo.



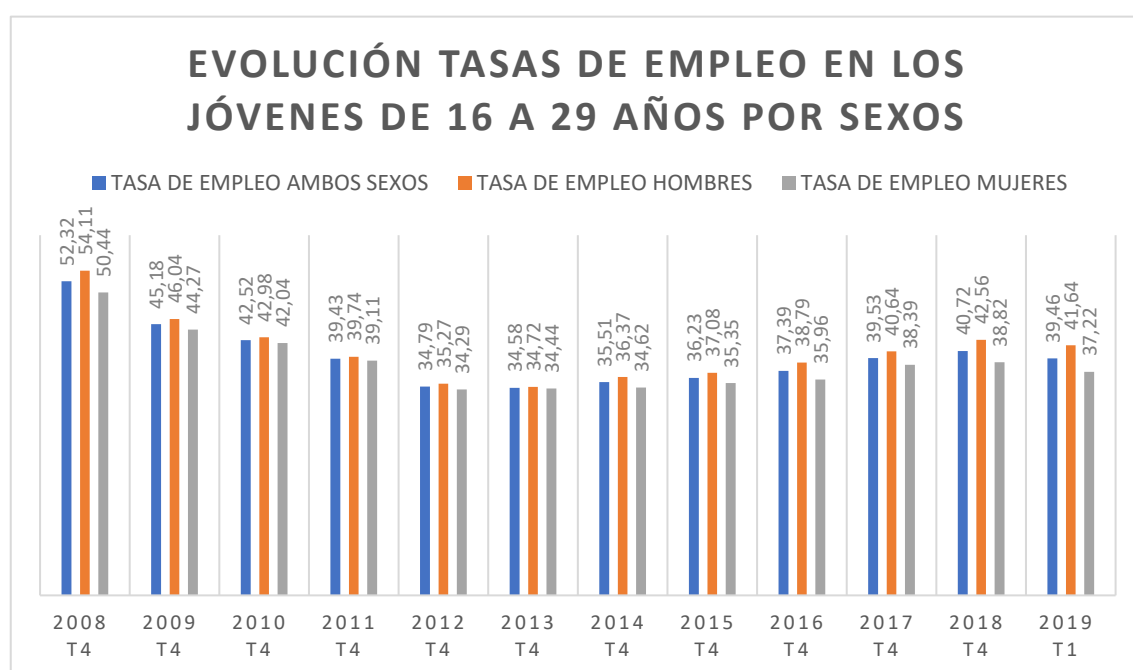
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos por la Encuesta de Población Activa. INE.
(Unidades: Tasas)

En primer lugar, el gráfico 1 nos indica como la población activa joven de 16 a 29 años en España ha disminuido en los últimos años. La tasa de actividad del cuarto trimestre del 2008 al primer trimestre de 2019 ha descendido 13,84 puntos porcentuales, esto puede deberse a que muchos jóvenes han retrasado su edad de acceso al mercado laboral, ya que

con la llegada de la crisis muchos jóvenes habían perdido la expectativa de encontrar un empleo y decidieron aumentar su formación, Asimismo, algunos jóvenes incluso al no encontrar un empleo de acuerdo a sus estudios optaron por formarse en otras titulaciones para incrementar sus posibilidades. También, este hecho puede deberse a lo que ya comentábamos en párrafos anteriores, muchos jóvenes han tenido que irse fuera de España para encontrar un empleo.

En segundo lugar, es necesario destacar que la tasa de actividad de los hombres a lo largo de todos estos años es superior que la de las mujeres. Sin embargo, hay un dato que llama la atención y es que la cifra de hombres en el cuarto trimestre de 2009 es de 28,69% respecto de las mujeres que es de 61,27%, este hecho puede deberse a que en dichas fechas es cuando se produjo el inicio de la crisis y supuso la destrucción de muchos puestos de trabajo de baja cualificación (construcción), los cuales eran ocupados principalmente por los hombres.

Gráfico 2. Evolución tasas de empleo en los jóvenes de 16 a 29 años por sexo.

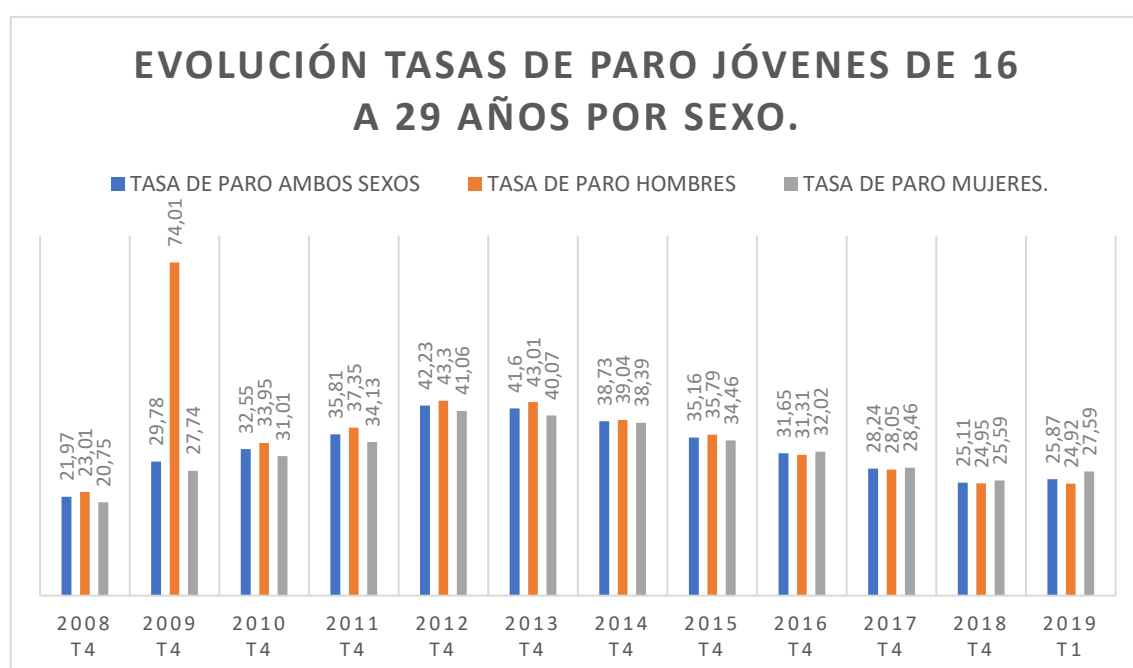


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en la Encuesta de Población Activa. INE.
(Unidades: Tasas)

El gráfico 2 nos permite ver como la tasa de empleo de los jóvenes españoles de 16 a 29 años se ha visto bastante reducida, ya que desde el cuarto trimestre de 2008 hasta el primer trimestre de 2019 la tasa de empleo de ambos sexos ha descendido en 12,86 puntos

porcentuales, esto nos indica que desde el inicio de la crisis económica hasta la actualidad todavía no hemos sido capaces de generar la misma cantidad de empleo que antes de la crisis. A pesar de esto, hay que destacar que los hombres tienen una tasa de empleo superior al de las mujeres. Es cierto que durante la crisis, los cifras son más similares, como por ejemplo en el cuarto trimestre de 2010, los hombres (42,98%) y las mujeres (42,04%), pero ya en el cuarto trimestre del año 2014 dichas cifras se vuelven a disparar a favor de los hombres. En este caso, los hombres tienen una tasa de paro de 36,37% y las mujeres de 34,62%. En resumen, estos datos nos avanzan lo que veremos en los párrafos siguientes, como se ha producido a lo largo de todos estos años un aumento de las tasas de paro.

Gráfico 3. Tasa de paro jóvenes de 16 a 29 años.



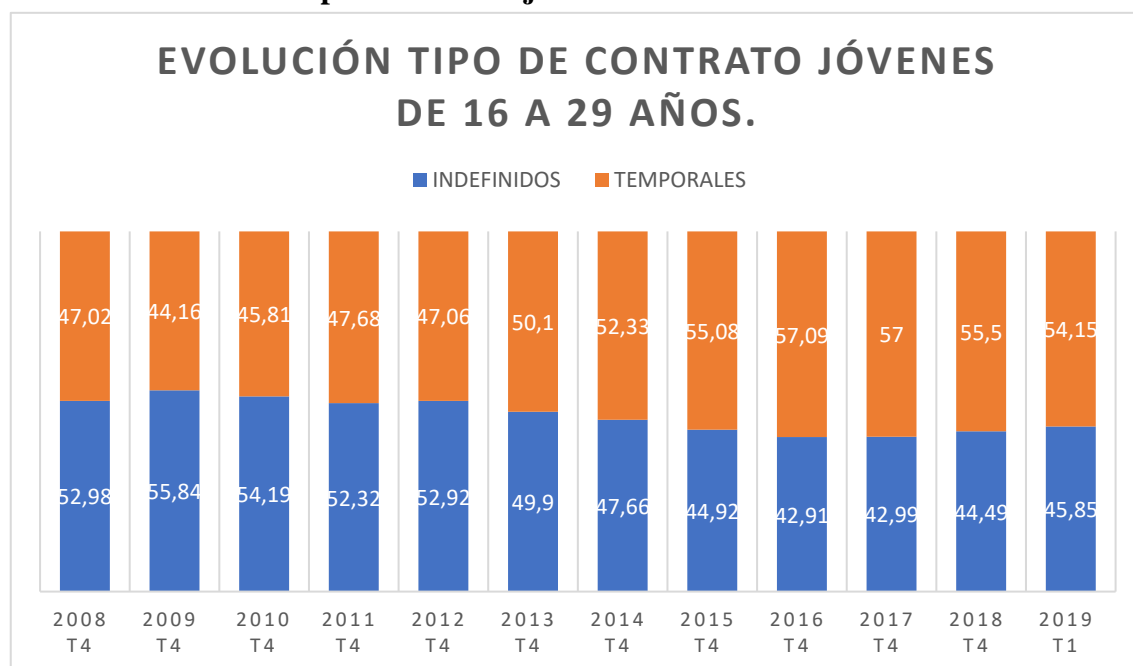
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en la Encuesta de Población Activa. INE.
(Unidades: Tasas)

A partir del gráfico 3 podemos decir que la tasa de paro de los jóvenes ha ido en aumento desde el cuarto trimestre de 2008 (21,97%), momento en el que se inicia la crisis económica. Sin embargo, se puede apreciar que la tendencia cambia a partir del cuarto trimestre de 2017, ya que desde este año en adelante los diferentes gobiernos han tratado de introducir medidas para reducir el número de parados juveniles. Ciertamente es que en el cuarto trimestre de 2017 la tasa de parados de 16 a 29 años es de 28,24%, que en el cuarto

trimestre de 2018 la tasa de paro es de 25, 11 y por último que en el primer trimestre de 2019 la tasa de paro es de 25,87, pero esto no refleja de manera fidedigna la realidad, porque como ya comentábamos anteriormente en el gráfico 2 lo que ha sucedido es que el número de activos de 16 a 29 años se ha reducido y como consecuencia lo que hace este hecho es que al calcular las tasas de paro se obtengan cifras más bajas. Por lo tanto, podemos concluir diciendo que en el fondo el problema del paro no está solucionado desde que se inició la crisis y que sigue afectando a los jóvenes de manera muy directa.

Por otro parte, decir que a lo largo de todos estos años la tasa de paro de las mujeres ha sido más elevada que la de los hombres. En el primer trimestre de 2019 podemos ver que la tasa de paro de los hombres es de 24, 92%, mientras que la de las mujeres es de 27,59%. No obstante, en el cuarto trimestre de 2009 como decíamos en el gráfico 1 la tasa de paro de los hombres es de 74,01% y la de mujeres es de tan solo 27,74%, esto hecho puede deberse a que la mayoría de los puestos de trabajo que destruyó la crisis requerían de baja cualificación y estaban desempeñados por la mayoría hombres.

Gráfico 4. Evolución tipo de contrato jóvenes de 16 a 29 años.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en la Encuesta de Población Activa. INE.
(Unidades: Tasas)

En primer lugar, el gráfico 4 muestra como la temporalidad en el empleo es una de las características del mercado de trabajo para las personas jóvenes en España, ya que nos permite ver detalladamente como el número de jóvenes asalariados con contrato

indefinido ha disminuido a lo largo de estos años para dar lugar a una nueva tendencia que se impone y con especial relevancia después del inicio de la crisis. La tendencia se basa en el incremento de los jóvenes asalariados con contrato temporal. Desde el cuarto trimestre de 2008 al primer trimestre de 2019 se ha aumentado en 7,13 puntos porcentuales la tasa de jóvenes asalariados con contratos temporales, este hecho puede deberse a que tras la crisis las medidas que se han propuesto por los diversos gobiernos no han terminado de solucionar el problema del empleo de baja calidad, ya que muchos de los puestos de trabajo que se están creando para reducir las tasas de paro son empleos precarios, es decir, sueldos inferiores a los mil euros, jornadas parciales, encadenamiento de contratos temporales en lugar de crear contratos indefinidos. En definitiva, los jóvenes tienen que entrar al mercado laboral por la vía de la temporalidad si no quieren dejar de trabajar o tener su primera experiencia profesional.

Tabla 3. Evolución jornada tiempo parcial jóvenes ocupados de 16 a 29

JORNADA TIEMPO PARCIAL JÓVENES DE 16 A 29 AÑOS.												
	2019 T1	2018 T4	2017 T4	2016 T4	2015 T4	2014 T4	2013 T4	2012 T4	2011 T4	2010 T4	2009 T4	2008 T4
Ambos sexos	683,6	692,8	705,9	682,7	667,7	694,9	650,2	631,5	619,7	660,9	680,0	712,2
Hombres	275,0	271,4	276,6	273,8	262,6	265,9	245,8	230,9	223,8	239,3	244,4	229,9
Mujeres	408,5	421,3	429,3	408,9	405,0	428,9	404,4	400,5	396,0	421,8	435,7	482,4

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en la Encuesta de Población Activa. INE.

(Unidades: Miles)

En relación con lo que veníamos comentando anteriormente, la tabla 3 indica como ha habido un aumento de la jornada a tiempo parcial a partir del cuarto trimestre de 2017, pero lo más relevante es que la jornada a tiempo parcial afecta de modo más evidente a las mujeres que a los hombres, ya que a lo largo de todo el período estudiado las cifras son más elevadas en las mujeres, este hecho puede deberse a que existe una creencia en la sociedad y parte de los empresarios de que trabajar a tiempo parcial permite a los estudiantes y a las mujeres poder compatibilizar los estudios y la vida familiar. Sin embargo, es un hecho que cuando la contratación parcial no es voluntaria lo que se hace es precarizar los contratos de trabajo, reducir las horas de trabajo y también los sueldos.

Tabla 4. Salarios medios brutos por grupo de edad y sexo

Salarios medios brutos por grupo de edad										
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Total Salario medio mensual	1774,34	1815,18	1838,82	1841,75	1850,26	1869,11	1881,32	1893,7	1878,09	1888,95
De 16 a 24 años Salario medio mensual	1173,55	1174,34	1181,92	1118,68	1040,31	1032,45	1030,64	1042,38	1020,3	1065,48
De 25 a 34 años salario medio mensual	1620,52	1637,8	1653,79	1644,48	1589,38	1581,7	1575,92	1502,5	1543,9	1557,7
De 35 a 44 años salario medio mensual	1868,84	1886,05	1868,04	1889,13	1921,95	1938,74	1951,49	1961,03	1915,8	1953,54
De 45 a 54 años salario medio mensual	1992,59	2065,46	1085,38	2067,38	2065,1	2014,9	2084,07	2118,3	2083,45	1097,82
De 55 y más años salario medio mensual	2151,89	2112,81	2181,4	2136,9	2167,49	2134,67	2198,27	2260,31	2228,07	2169,18
Salarios medios brutos por grupo de edad										
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Total Salario medio mensual	1774,34	1815,18	1838,82	1841,75	1850,26	1869,11	1881,32	1893,7	1878,09	1888,95
Hombres salario medio mensual	1978,63	2023,93	2049,81	2058,04	2083,74	2102,1	2125,86	2122,47	2075,65	2090,65
Mujeres salario medio mensual	1522,56	1570,78	1585,78	1501,05	1595,48	1621,61	1618,1	1643,79	1661,01	1668,68

Fuente. Elaboración propia a partir de los datos obtenidos por la Encuesta de Estructura Salarial. INE.

(Unidades: Euros).

Asimismo, tal y como muestra la tabla 4, los trabajadores más jóvenes tienen los salarios más bajos, mientras que los trabajadores de mayor edad tienden a tener salarios más elevados, este hecho puede deberse a que a medida que se tiene más edad también se tiene mayor experiencia profesional, y por lo tanto se tiene que remunerar mejor. No obstante, los trabajadores jóvenes tienen dicho salario por el aumento de la contratación a tiempo parcial y de contratos temporales, así como por su menor antigüedad.

Por otro lado, si observamos bien la tabla 5 también se puede ver como las mujeres perciben salarios más bajos que los hombres. El salario medio mensual de las mujeres en el año 2017 es de 1668,68 euros, mientras que el de los hombres fue de 2090,65 euros, debido a que las mujeres como ya veíamos anteriormente sufren mayor temporalidad y trabajan en ramas de actividad que están pero remuneradas.

Tabla 5. Jóvenes Inactivos de 16 a 29 años.

JÓVENES INACTIVOS	AMBOS SEXOS DE 16 A 24 AÑOS	HOMBRES DE 16 A 24 AÑOS	MUJERES DE 16 A 24 AÑOS
2008 T4	2.692,9	1.243,5	1.449,4
2009 T4	2.815,6	1.318,2	1.497,4
2010 T4	2.808,8	1.349,9	1.458,8
2011 T4	2.831,4	1.361,3	1.470,2
2012 T4	2.816,3	1.353,6	1.462,6
2013 T4	2.782,5	1.347,2	1.435,4
2014 T4	2.802,2	1.358,5	1.443,7
2015 T4	2.892,1	1.400,8	1.491,1
2016 T4	2.942,4	1.433,2	1.509,1
2017 T4	2.927,5	1.440,0	1.487,7
2018 T4	3.016,8	1.455,1	1.561,7
2019 T1	3.106,7	1.505,1	1.601,7

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en la Encuesta de Población Activa. INE. (Unidades: Miles).

A continuación, a partir de la tabla 5 podemos ver como todo lo que íbamos comentando anteriormente se cumple, ya que la población joven inactiva de 16 a 29 años se ha incrementado progresivamente a lo largo de estos años. En el cuarto trimestre de 2008 eran 2.692.900 jóvenes inactivos y en el cuarto trimestre de 2018 eran 3.016.800 jóvenes inactivos, es decir, un aumento de 323.900 jóvenes, esto se debe a que muchos jóvenes al no contar con oportunidades de empleo decidieron refugiarse en los estudios, tal y como veremos en la siguiente tabla.

Tabla 6. Jóvenes inactivos de 16 a 29 años por clase principal de inactividad.

	2019 T1	2018 T4	2017 T4	2016 T4	2015 T4	2014 T4	2013 T4	2012 T4	2011 T4	2010 T4	2009 T4	2008 T4
AMBOS SEXOS	2.685,1	2.618,6	2.478,0	2.486,8	2.428,3	2.324,2	2.022,9	2.344,6	2.390,4	2.331,6	2.286,2	2.139,4

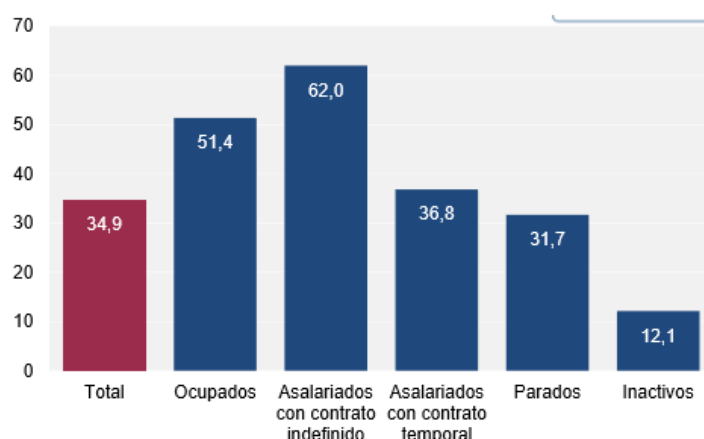
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en la Encuesta de Población Activa. INE.

(Unidades: Miles).

La tabla 6, nos aporta la evidencia de lo que comentábamos anteriormente. Los jóvenes inactivos han aumentado porque han regresado a los estudios. En el cuarto trimestre de 2008 el número de jóvenes inactivos por estar estudiando era de 2.139.400 mientras que en el cuarto trimestre de 2018 era de 2.618.100.

También, es necesario hablar de como la precariedad laboral ha afectado a la emancipación de los jóvenes de los hogares familiares. En España, la edad de emancipación se ha ido retrasando por: las dificultades de acceso a un empleo de calidad, la prolongación de la formación educativa y la reducción de la capacidad adquisitiva o el elevado coste de acceso a la vivienda.

Gráfico 5. Tasa de emancipación de los jóvenes en España por grupo de edad. 2008-2018

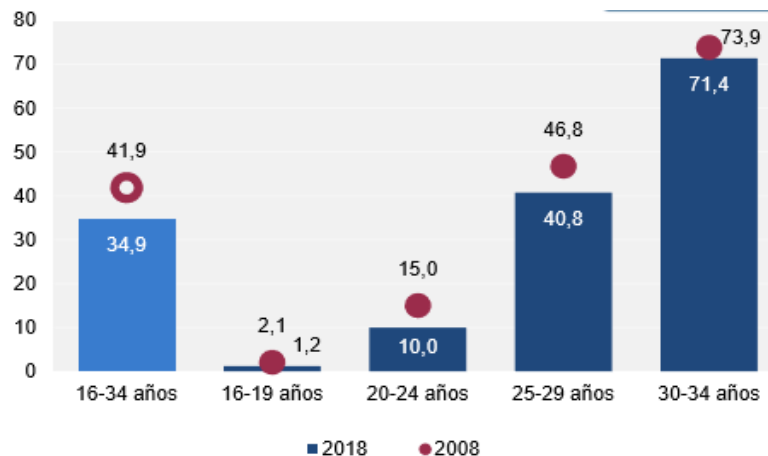


Fuente: De Bustos (2019). Los jóvenes españoles tienen dificultades para emanciparse (Gráfico). En *Esenciales Fundación BBVA* (32). Recuperado de https://www.fbbva.es/wp-content/uploads/2019/01/FBBVA_Esenciales_32.pdf (20-05-2019)

Según el gráfico 5 en el año 2018 el 34,9% de la población comprendida entre 16 y 34 años vivía emancipada, con otras palabras el 65,1% restante de la población joven

continúa viviendo en el hogar familiar. En resumen, la tasa de emancipación presenta una tendencia decreciente, ya que se ha reducido en 7 puntos porcentuales.

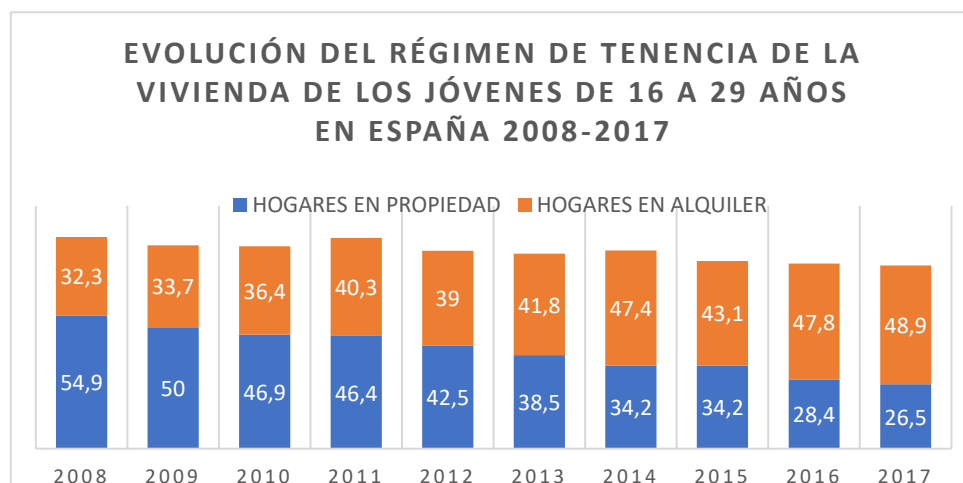
Gráfico 6. Tasa de emancipación de los jóvenes en España en relación con la situación laboral. 2018.



Fuente: De Bustos (2019). Los jóvenes españoles tienen dificultades para emanciparse (Gráfico). En *Esenciales Fundación BBVA* (32). Recuperado de https://www.fbbva.es/wp-content/uploads/2019/01/FBBVA_Esenciales_32.pdf (20-05-2019)

Además, el gráfico 6 nos permite ver como la tasa de emancipación en 2018 es mayor para los jóvenes de 16 a 34 años que se encuentran ocupados en el mercado de trabajo (51,4%), frente a los jóvenes que se encuentran en situación de desempleo (31,7%) o en situación de inactividad (12,1%). No obstante, si nos fijamos en la tasa de emancipación según la estabilidad que tengan los jóvenes en el empleo podemos ver como los jóvenes asalariados con contrato indefinido tienen una tasa de 62% con respecto a los jóvenes con contrato temporal que tienen una tasa de emancipación de 36,8%.

Gráfico 7. Evolución del régimen de tenencia de la vivienda de los jóvenes de 16 a 20 años en España 2008-201



Fuente. Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en la Encuesta de Condiciones de vida. INE. Unidades: Porcentaje)

Además la tasa de emancipación también se encuentra influida por el mercado de la vivienda, es por esto que tal y como muestra el gráfico 7 los jóvenes que deciden emanciparse recurren a la vivienda en alquiler, en lugar de los pisos en propiedad por el hecho de no poder hacer frente a los gastos que supone pagar una hipoteca con empleos inseguros. En el año 2008 el régimen de vivienda en propiedad de los jóvenes era de 54,9%, mientras que en el año 2017 es de 26,5%. En suma, se ha producido una caída de 28,4 puntos porcentuales.

Tabla 7. Evolución de los jóvenes en riesgo de pobreza o exclusión social.

	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010	2009	2008
DE 16 A 24 AÑOS										
Riesgo de pobreza o exclusión social (indicador AROPE)	34,8	37,6	38,2	36,4	33,0	33,5	30,2	27,8	23,6	22,8
DE 30 A 44 AÑOS										
Riesgo de pobreza o exclusión social (indicador AROPE)	25,0	27,1	28,5	30,4	28,0	28,0	26,0	24,9	22,9	21,3
DE 45 A 64 AÑOS										
Riesgo de pobreza o exclusión social (indicador AROPE)	28,0	30,5	31,0	31,0	28,9	27,2	25,8	24,2	22,7	21,8

DE 65 y más años										
Riesgo de pobreza o exclusión social (indicador AROPE)	16,4	14,4	13,7	12,9	14,5	16,5	21,2	22,9	24,9	26,2

Fuente. Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en la Encuesta de Condiciones de Vida. INE.

(Unidades: porcentaje)

Por último, decir que la tabla 7 nos expone como la precariedad laboral ha hecho que los jóvenes se vean en mayor riesgo de exclusión social. Los jóvenes de 16 a 29 años son los que mayor porcentaje tiene a lo largo de todos los años de exclusión social en comparación con las otras edades. En el año 2008 el porcentaje de los jóvenes de 16 a 29 años de exclusión social es de 22,8%. Sin embargo, este porcentaje ha ido incrementándose progresivamente hasta ser en el año 2017 de 34,8%, esto se traduce en que muchos jóvenes están teniendo que ser mantenidos por la solidaridad familiar.

Para concluir, decir que la situación de los jóvenes no se trata de algo pasajero y que se ha agravado con motivo de la crisis económica, sino que podemos ver que se trata de un problema estructural y que cada vez es más preocupante.

10. CONSECUENCIAS DE LA PRECARIEDAD LABORAL DE LOS JÓVENES

Los párrafos anteriores sirven de introducción para lo que se va a tratar en este apartado, y es que las situaciones que ya hemos descrito y que favorecen a la aparición de la inestabilidad, inseguridad y exclusión social de los trabajadores jóvenes tienen ciertas consecuencias.

- Retraso en la edad de acceso al mercado laboral.

La edad de acceso al mercado laboral se retrasa como consecuencia de la prolongación de la edad de formación. El mercado laboral ha cambiado a lo largo de los años, pero la llegada de la crisis supuso un claro punto de inflexión, ya que el mercado de trabajo se volvió mucho más exigente, lo que quiere decir que muchos jóvenes se vieron en la necesidad de formarse para poder competir por encontrar un puesto de trabajo digno y no quedarse obsoletos en relación con las futuras generaciones. En definitiva, este hecho da lugar a que se produzca la sobrecualificación del trabajador joven.

- Proyectos de vida a corto plazo.

La creación de proyectos de vida a corto plazo se debe a que la mayoría de los jóvenes no cuentan con una estabilidad económica, ya que la mayoría ocupan empleos precarios, y por tanto perciben salarios bastante bajos. Asimismo, el hecho de que sus salarios sean bajos les limita el acceso a la vivienda y la emancipación del hogar familiar.

- Reducción de la natalidad.

La situación de inseguridad en el empleo que sufren la mayoría de los jóvenes les impide poder crear una familia, lo que implica que la natalidad cada día se está viendo más reducida y está dando lugar a un envejecimiento de la población, así como una reducción del número de hijos por familia.

- Se reduce el tiempo de cotización.

El envejecimiento de la población y el ingreso tardío de los jóvenes en el mercado laboral implica una reducción del tiempo de cotización en la Seguridad Social, lo que favorece a que se deteriore las prestaciones contributivas porque no se recauda el dinero suficiente para pagar prestaciones como por ejemplo las pensiones.

- Emigración

Los jóvenes con altos niveles de formación al salir al mercado laboral español se encuentran con empleos que son inferiores a su formación o con unas condiciones precarias, es por esto que deciden irse fuera de nuestro país para encontrar mejores condiciones y de paso poder incrementar su nivel de idiomas, competencia cada vez más en auge por las empresas (Calvo Piqueras, 2016, p. 40).

11. EFECTOS DE LA PRECARIEDAD EN LA SALUD DE LOS JÓVENES

Los jóvenes son uno de los colectivos más afectados por la precariedad y más concretamente por el desempleo. Su falta de experiencia profesional dificulta su primer acceso al mercado laboral, lo que a su vez dificulta la adquisición de experiencia, formando de este modo un círculo vicioso con difícil salida. A pesar de que, este colectivo cuenta con estudios superiores (Aro, 2001, citado por Espinosa, 2017). Esta situación de desempleo tiene algunas repercusiones en su salud y bienestar.

En primer lugar, se incrementa la mortalidad de las personas, ya que muchas personas en situación de desesperación por falta de recursos tienden a optar por el suicidio.

En segundo lugar, las personas que carecen de empleo tienen mayor tendencia a desarrollar conductas de riesgo o prácticas poco saludables (Schunck y Rogge, 2010, citado por Espinosa, 2017), es decir, suelen recurrir al consumo de alcohol, tabaco y otras drogas favoreciendo así a la aparición de problemas de salud o enfermedades. Existe un estudio llevado a cabo por Alavinia y Burdorf que muestra como en la población con empleo solo un 18% tiene problemas de salud, mientras que en la población desempleado son el 39% (Alavinia y Burdorf, 2008, citado por Espinosa, 2017).

En tercer lugar, aparición de trastornos en la salud mental como por ejemplo la depresión. Las personas en desempleo pueden sentirse deprimidos al compararse con otras personas de su entorno que por el contrario sí que tienen empleo y pueden traer ingresos al hogar familiar.

Por último, la aparición de los trastornos del sueño como consecuencia de un aumento del estrés. La falta de empleo multiplica las preocupaciones, y por tanto genera una situación de estrés constante.

12. PROPUESTAS PARA REDUCIR LA PRECARIEDAD LABORAL.

Es cierto que con la llegada de la crisis muchas medidas que se propusieron para salir de ella tenían que ver con políticas rígidas del gasto público, una moderación salarial o incluso un abaratamiento del despido. Sin embargo, a largo plazo vemos como la solución se encuentra en el cambio del modelo económico, del sistema financiero, el cambio del punto de vista y de la manera de hacer las cosas. En resumen, para poder hacer posible dicho cambio es necesario que el sistema capitalista sea cambiado por un nuevo sistema social, acorde a la dignidad humana y el empleo de calidad.

A continuación, se expondrán algunos cambios que se podrán llevar a cabo según Díaz (2011) para hacer que el modelo sea más justo y por tanto, funcione.

En primer lugar, la información. Las propuestas para salir de las crisis planteadas por el Banco Central Europeo o los bancos privados deberían de ser más fidedignas, ya que las medidas que estas entidades proponen dejan de lado los aspectos sociales (reducción del gasto público, disminución de los salarios, desregularización de los mercados de trabajo, privatización de servicios públicos). En definitiva, hay otros organismos que por el hecho de ser desconocidos para la población no se tienen en cuenta y plantean soluciones mucho más factibles y sin dejar de lado aspectos sociales.

En segundo lugar, imponer normas legales sobre la especulación. Creando fondos de desarrollo, alimentados por una única imposición extra sobre todos los ingresos del capital por encima de 30.000 euros y un 1% de impuesto extra sobre todos los beneficios de las empresas del sector financiero aplicando el fondo en la investigación tecnológica, sanidad o educación (Díaz, 2011).

En tercer lugar, la renta básica de ciudadanía. Medida que permitiría dinamizar la economía, ya que la mayor parte de esta renta se destinaría a las necesidades más básicas de la ciudadanía. Igualaría a todas las clases sociales. Acabaría con la delincuencia, ya que las personas no se verían en la obligación de delinquir para poder sobrevivir. Además, de frenar a muchos empresarios que solo buscan mano de obra barata en la contratación. Asimismo, permitiría que los estudiantes de clases más bajas tuviesen las mismas oportunidades educativas que los que vienen de clases altas. También, sería justo para la clase trabajadora que es la que más ha sufrido los efectos de la crisis y se ha apoyado en las redes familiares o para las trabajadoras del hogar que no reciben un salario a cambio de su trabajo y a pesar de ello ayudan a generar la riqueza de nuestro país.

En cuarto lugar, la eliminación de paraísos fiscales. En los últimos años los paraísos fiscales han sido una herramienta para generar dinero de dudosa transparencia, por lo que se han convertido en un depósito de dinero negro proveniente de narcotráfico, tráfico de armas, estafas, corrupción o saqueo de las arcas públicas. Sin embargo, las organizaciones internacionales no son capaces de establecer acuerdos para desvelar este tipo de secreto, de ahí la necesidad de llegar a un acuerdo y no se permitan en ningún país.

En quinto lugar, la creación de un organismo de regulación internacional. El Fondo Monetario Internacional (FMI) o el Banco Mundial no tienen capacidad para defender los intereses internacionales, ya que solo se encargan de gestionar datos. Por lo tanto, es necesario que se cree un organismo internacional que tenga la capacidad de representación y de participación de todos los países que forman el sistema para elaborar leyes que beneficien a todos los países.

Por último, democratizar las empresas. En la actualidad muchos trabajadores no tienen ninguna capacidad de decisión en la empresa. Sin embargo, esto debería cambiar y permitir una mayor participación de los mismos a través por ejemplo de fondos de pensiones privados. Los trabajadores podrían invertir parte de su patrimonio en las acciones de la empresa, convirtiéndose a su vez en trabajadores y socios de la empresa. De este modo las empresas se convertirían en instituciones de propiedad pública y estarían al servicio de la comunidad (Chomsky, 2010, citado por Díaz, 2011).

CONCLUSIONES

La sociedad actual es consciente de la evolución que ha sufrido el concepto trabajo-empleo, ya que tras la llegada de la globalización, la introducción de las nuevas tecnologías, la desregularización de los mercados de trabajo, la introducción de la flexibilidad y la crisis económica-financiera se han dado lugar a nuevas formas de empleo, pero precarias.

El empleo precario trae consigo el desempleo, la falta de cohesión social, nuevas trayectorias vitales, el individualismo, el trabajo a tiempo parcial, el aumento del contrato temporal, bajos salarios, emigración e incluso problemas psicológicos, es por esto que tanto los gobiernos como los ciudadanos se preocupan, pero especialmente son los jóvenes los más preocupados, ya que como hemos podido comprobar con el análisis de los datos estadísticos, son los más afectados.

La población joven inactiva en los últimos años se ha visto aumentada como consecuencia de una prolongación de su nivel de formación, es por esto que la tasa de actividad de la población joven del cuarto trimestre de 2008 al primer trimestre de 2019 haya descendido en 13,84 puntos porcentuales. Sin embargo, es significativo ver como los datos de las tasas de paro de los jóvenes se reducen cuando la realidad es otra distinta, ya que dichas reducciones se han conseguido a través de distintas medidas que se han creado para generar empleo, pero de baja calidad, lo que ha dado lugar a un aumento de los contratos temporales y a la jornada a tiempo parcial. Este hecho no se debe a una decisión de los jóvenes para compatibilizar estudios y trabajo, sino que es algo que les viene impuesto aceptar si quieren tener su primera experiencia profesional. Asimismo, los salarios de los jóvenes son más bajos que en la población de más edad. Sin embargo, se podría considerar normal por la experiencia profesional que tienen los trabajadores de mayor edad, pero es que la reducción ha sido progresiva a lo largo de los años, ya que los trabajos a los que acceden no están bien remunerados (principalmente hostelería). La situación podemos ver que es alarmante, pero todavía lo es más en el caso de las mujeres porque sus tasas de paro y de empleo son mucho menores que las de los hombres, y en cuanto a sus salarios son mucho más bajos. Además, de tener tasas de temporalidad superiores a las de los hombres.

En conclusión, podemos ver que la situación del mercado de trabajo no es la más idónea, por lo que se deberían de buscar soluciones o alternativas que mejorasen las condiciones de trabajo. Algunas de estas soluciones podrían ser tal y como propone Díaz (2011): en

primer lugar, una mayor transparencia e implicación por los aspectos sociales por parte del Banco Central Europeo y los bancos privados. En segundo lugar, una renta básica para la ciudadanía que ayudaría a igualar a todas las clases sociales y a reducir la búsqueda de los empresarios de mano de obra barata. En tercer lugar, la eliminación de los paraísos fiscales y limitar la creación de dinero negro proveniente del narcotráfico, las armas y estafas. En cuarto lugar, crear un nuevo organismo internacional para defender los intereses internacionales y que beneficie a todos los países. Por último, conseguir que los trabajadores en las empresas tengan mayor capacidad de participación, por ejemplo a través de los fondos privados que les permitirían formar parte del patrimonio de la empresa.

BIBLIOGRAFÍA

Almón Pazos, A. (2017). *La experiencia precaria en el mercado laboral español: composición, evolución y consecuencias sociopolíticas del precariado, un análisis empírico* (Trabajo fin de grado). Universidad de Santiago de Compostela.

Arent, H. (2014). *La condición Humana*. Barcelona: Paidós.

Andrés Cabello, S & Ponce de León Romero, L. (2016). El escenario de vulnerabilidad de los jóvenes en España. *Trabajo social hoy*, (79), 7-26.

Calvo Piqueras, M. Á. (2016). *Características y consecuencias de la precariedad y exclusión laboral del trabajador joven en la Región de Murcia* (Trabajo fin de máster, Universidad de Murcia).

Conde-Ruiz, J. I., & García, M. (2019). Retos laborales pendientes tras la Gran Recesión. *ICE, Revista de Economía*, (906).

De Bustos, C. S. (2019). Los Jóvenes españoles tienen difícil emanciparse. *Esenciales Fundación BBVA*, (32). Recuperado de https://www.fbbva.es/wp-content/uploads/2019/01/FBBVA_Esenciales_32.pdf (20-05-2019)

De Castro Sanz, M. (2013). Equidad, cohesión y economía social/Equity, cohesion and social economy. *Cuadernos de Trabajo social*, 26(1), 31.

De la Fuente, D. L., Villamarín, A. T., & Zarza, M. J. (2017). Sobre la existencia del precariado: una contribución al debate contemporáneo sobre las clases. *Intersticios. Revista sociológica de pensamiento crítico*, 11(2).

De la Rica Goiricelaya, S. (2014). La reforma laboral de 2012: Avances, deficiencias y asuntos pendientes. *Mediterráneo económico*, (25), 37-50.

Díaz, J. S. (2011). El concepto de trabajo en la economía actual. Desde el pacto social a la precariedad y las distintas reformas laborales. *GeoGraphos: Revista Digital para Estudiantes de Geografía y Ciencias Sociales*, 2(6), 1-24.

Espinosa, J. J. S. (2017). *Desempleo juvenil: efectos psicosociales y sobre la salud* (Tesis Doctoral, Universidad de Málaga).

García Maroto, D. (2018). Las cicatrices del empleo tras seis años de reforma laboral. *El independiente*. Recuperado de: <https://www.elindependiente.com/economia/2018/02/10/las-cicatrices-del-empleo-tras-seis-anos-de-reforma-laboral/> (20-05-2019).

García, P. O. (2013). Flexibilidad laboral en el mercado de trabajo español. *Áreas: revista internacional de ciencias sociales*, (32), 93-102.

Köhler, H. D. y Artiles, A. M. (2007): *Manual de la sociología del trabajo y de las relaciones laborales*. Delta Publicaciones.

López, E. S. (2018). Jóvenes, crisis y precariedad laboral: una relación demasiado larga y estrecha. *Encrucijadas-Revista Crítica de Ciencias Sociales*, 15, 1502.

López, E. S. (2012). Jóvenes y precariedad laboral: trayectorias laborales por los márgenes del empleo. *Zerbitzuan: Gizarte zerbitzuetarako aldizkaria= Revista de servicios sociales*, (52), 129-139.

Miguélez, F., & Prieto, C. (2009). Transformaciones del empleo, flexibilidad y relaciones laborales en Europa. *Política y sociedad*, 46(1-2), 275-287

Naredo, J. M. (2001). Configuración y crisis del mito del trabajo. *Archipiélago*, 48, 13-24

Neffa, J. C. (1999). Actividad, trabajo y empleo: algunas reflexiones sobre un tema en debate. *Orientación y Sociedad*, 1, 127-162.

OIT (1998). *Informe I: La medición del subempleo, Decimosexta Conferencia Internacional de estadísticos del Trabajo*. Ginebra: OIT.

Polavieja, J.G. (2004). El rompecabezas de la temporalidad: España en perspectiva comparada, *VIII Congreso Español de Sociología*, Alicante.

Standing, G. (2013). El Precariado. *Una nueva clase social*. Barcelona: Pasado y Presente, SL.

Valverde, L. V. (2017). *Precariedad laboral en la economía española. Una perspectiva de género: el mercado de trabajo en los primeros años del siglo XXI* (Doctoral dissertation, Universidad Complutense de Madrid).